

عنوان البحث: أثر الإدارة الذكية على كفاءة وممارسات إدارة الموارد البشرية بالمستشفى الرفيعة العام- بالمملكة العربية السعودية  
هذلول بن حسن الراشد- أثر الإدارة الذكية على كفاءة وممارسات إدارة الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة حفر الباطن، حفر الباطن.

تعتبر مقدمة الدراسة عامة نوعاً ما حيث أنها تحدثت بداية عن الموارد البشرية كنوع خاص من أنواع الإدارة التي تتعامل مع العنصر البشري وركزت على كيفية استقطاب العنصر البشري، ثم ذهبت للحديث عن مفهوم الإدارة الذكية كأحد الأساليب الإدارية الحديثة التي يمكن أن تساهم في تغيير أساليب الإدارة التقليدية.

ولكن اغفلت المقدمة عناصر أساسية تتمثل في:

- عدم الوضوح: لم تطرق المقدمة لموضوع الدراسة بشكل واضح مما يصعب على القارئ فهم موضوع البحث وأهميته. لذلك كان يجب أن تكون المقدمة أكثر وضوحاً.
- نقص التركيز: لم تركز المقدمة على النقاط الرئيسية للبحث حيث تحدثت عن تفاصيل غير ضرورية وتعتبر معلومة بالضرورة بالذات في الحديث عن إدارة الموارد البشرية بإذهاب وبتفاصيل كان يمكن أن تتجاوزها المقدمة لتفاصيل أكثر أهمية وتعكس نقاط رئيسية وتصب في فائدة البحث العلمي.

- اغفال الأهمية: أغفلت المقدمة أهمية البحث أو تأثيره المحتمل وهذا قد يشعر القارئ بأن الموضوع غير ذي قيمة.

- افتقار للدافع: افتقرت المقدمة تقديم دافعاً واضحاً للبحث مما قد يشعر القارئ بعدم الحماس.

تحسين هذه النقاط يمكن أن يساعد في جعل المقدمة أكثر قوة وفعالية.

## أسئلة الدراسة

تمثلت مشكلة الدراسة في طرح سؤال رئيسي ومن ثمَّ أسئلة فرعية وصلت إلى ٦ أسئلة فرعية. يمكن أن ننظر إلى هذا العدد من الأسئلة من عدة زوايا منها على سبيل المثال:

١. الكثرة مقابل العمق: سبعة أسئلة قد تعني أن البحث سيعاني من نقص العمق، حيث قد يكون من الصعب تناول كل شيء بشكل شامل.
٢. عدم التركيز: وجود عدد كثير من الأسئلة قد يؤدي إلى تشتت الانتباه مما قد يجعل من الصعب توجيه الجهود نحو موضوع أو قضية معينة.
٣. صعوبة التحليل: كلما زاد عدد الأسئلة، زادت التعقيدات المرتبطة بتحليل البيانات، مما قد يؤدي إلى نتائج غير دقيقة أو غير متسقة.
٤. تداخل المواضيع: يمكن أن تتداخل الأسئلة مع بعضها مما يجعل من الصعب تحديد الاستنتاجات الدقيقة.
٥. التوقيت والموارد: ستة أسئلة قد تتطلب وقتاً وجهداً أكبر من الباحث، مما قد يؤثر على جودة البحث بشكل عام.
٦. التقييم: إذا كانت الأسئلة كثيرة قد يصبح تقييم مدى نجاح البحث أكثر تعقيداً، حيث سيكون من الصعب معرفة أي سؤال تم تحقيقه بشكل جيد.

## أهداف الدراسة

استهدفت الدراسة ثلاثة أسئلة تعمل على تحقيقها وفي المقابل كانت هناك مشكلة الدراسة مكونة من سؤال رئيسي وعدد ٦ أسئلة ومن هنا يمكن القول:

١. عدم التناسب: وجود عدد أكبر من الأسئلة مقارنة بالأهداف قد يشير إلى نقص في التركيز أو عدم وضوح في الفرضية البحثية.

٢. تحديات التركيز: قد يتسبب العدد الكبير في الأسئلة في تشتيت الجهود، مما يجعل من الصعب على الباحث التركيز على تحقيق الأهداف المحددة.

٣. تكرار المواضيع: قد يكون هناك تداخل أو تشابه بين بعض الأسئلة، مما يعني أن بعضها قد لا يكون ضرورياً لتحقيق الأهداف المحددة.

٤. تحليل البيانات: مع وجود عدد كبير من الأسئلة قد يصبح تحليل البيانات أكثر تعقيداً مما قد يؤثر على دقة النتائج.

تحتاج الدراسة إلى توازن منطقي بين الأهداف والأسئلة لضمان تحقيق نتائج دقيقة وذات مغزى.

## أهداف الدراسة

من خلال اهداف الدراسة التي تم وضعها يمكن القول:

١. من حيث الوضوح: وضعت اهداف الدراسة بشكل واضح .
  ٢. لم تكن الأهداف متسقة مع أسئلة الدراسة من حيث التناسق مما قد يؤدي إلى نتائج غير دقيقة أو غير متسقة.
  ٣. القابلية للقياس: كانت أهداف الدراسة قابلة للقياس وذلك بعدة طرق من ضمنها الاستبيانات والمقابلات.
  ٤. مدى ارتباطها بمشكل الدراسة: لتحديد أوجه القصور بين أسئلة الدراسة وأهداف الدراسة يمكن النظر إلى النقاط التالية:
- **الأسئلة النظرية مقابل الأهداف العملية:** مثل ما الاطار النظري والفكري لممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة الحكومية؟ نجد أنها تركز على الاطار النظري، بينما الأهداف تميل أكثر إلى تطبيقات عملية.
  - **عدم تغطية جميع الأبعاد:** هناك أسئلة تركز على معوقات تطبيق الإدارة الذكية، ولكن لم يتم تضمين أهداف محددة تعكس كيفية التعامل مع هذه المعوقات.

٥. فجوة في العلاقة بين المتغيرات:

**السؤال** حول "درجة ممارسة الإدارة الذكية" يحتاج إلى مزيد من التفاصيل حول كيفية تأثير هذه الدرجة على ممارسات إدارة الموارد البشرية وهو ما قد لا يُعكس بوضوح في الأهداف.

٦. إطار الزمن:

لا توجد أهداف تشير إلى الإطار الزمني الذي سيتم فيه قياس النتائج أو تنفيذ المقترحات.

٧. تكرار المحتوى:

يوجد تداخل بين الأسئلة والأهداف، مما قد يؤدي إلى تكرار في البحث.

➤ فرضيات الدراسة: لتحديد أوجه القصور بين فرضيات الدراسة وأهدافها وأسئلتها يمكن النظر إلى النقاط التالية:

١. **عدم وضوح العلاقة بين الفرضيات والأهداف:** بينما نجد أن الفرضيات تتعلق بتأثير الإدارة الذكية على جوانب معينة من إدارة الموارد البشرية، قد لا يكون واضحًا كيف تساهم هذه الأبعاد في تحقيق الأهداف العامة للدراسة.

٢. **عدم شمولية الفرضيات:** قد تفتقر الفرضيات إلى تناول بعض جوانب إدارة الموارد البشرية بشكل كامل، مثل استراتيجيات التحسين أو المعوقات التي تؤثر على تطبيق الإدارة الذكية.
٣. **عدم التركيز على التحليل النوعي:** الفرضيات تركز على الأثر الإحصائي فقط، بينما قد يكون من المفيد أيضًا استكشاف الجوانب النوعية لتطبيق الإدارة الذكية.
- **المتغير التابع والمستقل:** تم تحديد المتغير التابع والمستقل بشكل واضح.
- **مصطلحات الدراسة:** تم تحديدها بشكل جيد مع بعض الملاحظات يمكن ذكرها على النحو التالي:
- **نقص في التحديد الدقيق:** بعض التعريفات مثل "الإدارة الذكية" قد تحتاج إلى توضيح أكثر فيما يتعلق بتطبيقاتها العملية أو أمثلة محددة على كيف يمكن أن تتجسد في البيئات الحقيقية.
  - **غياب أبعاد معينة:** في تعريف "ممارسات إدارة الموارد البشرية" قد لا تتناول التعريفات جميع الجوانب الحديثة مثل إدارة التنوع أو الصحة النفسية للموظفين.
  - **تداخل المصطلحات:** يمكن أن يحدث تداخل في فهم المصطلحات مثل "الإدارة الذكية" و"ممارسات إدارة الموارد البشرية"، مما قد يؤدي إلى لبس في كيفية ارتباطهما.
  - **الافتقار إلى السياق المحلي:** التعريفات قد لا تأخذ بعين الاعتبار السياق المحلي أو الثقافي الذي يتم فيه تطبيق هذه المصطلحات، مما قد يؤثر على تطبيقاتها.